

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia terdapat sektor industri yang sangat penting dalam perekonomian nasional yaitu adalah perusahaan manufaktur. Sektor industri manufaktur memiliki beragam jenis usaha yang berfokus pada pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Industri manufaktur secara signifikan mempengaruhi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, menciptakan lapangan pekerjaan, kemajuan teknologi serta keterampilan tenaga kerja (Nuryasin, 2024). Perusahaan manufaktur di Indonesia berperan penting dalam menyediakan berbagai produk untuk kebutuhan dalam negeri dan harus mampu bersaing di pasar internasional yang terus berkembang.

Meskipun industri manufaktur telah memberikan kontribusi yang sangat signifikan pada perekonomian nasional, tetapi perusahaan manufaktur di Indonesia saat ini tengah dihadapkan dengan berbagai tantangan yang kompleks. Seperti dengan adanya perkembangan teknologi, persaingan dengan pasar internasional serta berbagai tuntutan yang menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan industri manufaktur sering menghadapi beban kerja yang tinggi karena adanya tuntutan pada target produksi, selain itu aspek kompensasi finansial menjadi faktor utama dalam menjaga motivasi dan produktivitas kerja. Maka, dalam hal ini sumber daya manajemen di perusahaan manufaktur berperan penting untuk menjaga keseimbangan tenaga kerja.

PT Wijaya Gyokai Indonesia adalah suatu perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2020 dan berlokasi di Kelurahan Beber, Kecamatan Beber, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. PT Wijaya Gyokai Indonesia ini bergerak dalam proses produksi kabel yang hasil produksinya didistribusikan ke perusahaan lain yang membutuhkan komponen kabel sebagai bagian produksinya. PT Wijaya Gyokai Indonesia setiap karyawannya memiliki peran dan bertanggung jawab

dengan tugas yang diberikan. Terdapat bagian operator produksi yang bertugas pada pemrosesan kabel dari tahap awal ke *finishing*, selain itu ada bagian staf administrasi yang bertugas dalam pengelolaan internal perusahaan seperti; leader yang bertugas untuk memberikan arahan serta memotivasi para operator produksi guna memastikan proses produksi berjalan sukses dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

PT Wijaya Gyokai Indonesia setiap hari memberikan target produksi sebesar 60.000 pcs kabel dengan tahapan dalam proses nya itu ada pemotongan, penggulungan, serta pengecekan kualitas yang dilakukan secara berurutan, sehingga para operator produksi perlu menjaga ketelitian dan fokus yang stabil selama bekerja. Sehingga, PT Wijaya Gyokai Indonesia terus berupaya untuk meningkatkan prosedur kerja dan manajemen operasional, serta menjaga stabilitas produksi perusahaan tidak hanya mengandalkan kemampuan para operator produksi tetapi juga memerlukan kerjasama yang baik antar bagian.

Setelah memahami bagaimana karakteristik pada proses produksi yang ditandai dengan beban kerja dan target produksi yang tinggi, hal ini berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang memunculkan fenomena penting yang menjadi perhatian yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*. *Turnover intention* adalah suatu upaya yang dilakukan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor (Mangumbahang et al., 2023).

Tingkat kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela karena posisi mereka saat ini tidak menarik dan ada pilihan pekerjaan lain, dikenal sebagai *turnover intention*. Ketika karyawan tidak puas dengan kondisi kerja mereka dan merasa ada peluang yang lebih baik di luar perusahaan, mereka sering merasa perlu untuk pindah pekerjaan (Ello et al., 2024). *Turnover intention* merupakan salah satu masalah terpenting yang harus dihadapi oleh perusahaan, hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan (Mangumbahang et al., 2023).

Perusahaan berupaya untuk menghindari terjadinya *turnover intention*. Tingkat *turnover intention* dapat menjadi tolok ukur kinerja perusahaan sekaligus mencerminkan stabilitas organisasi. Dalam kondisi tertentu, *turnover* memang diperlukan ketika karyawan tidak lagi menunjukkan produktivitas yang optimal, namun *turnover intention* yang terlalu tinggi justru dapat menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan (Juliani & Nopiyani, 2024). Niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka atas kemauan sendiri dikenal sebagai *turnover intention*. Berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan di tempat kerja, kurangnya motivasi, atau peluang karier yang lebih baik di luar organisasi, dapat mempengaruhi hal ini (Puspitawati Dwi et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi di PT Wijaya Gyokaidonesia terdapat fenomena terhadap *turnover intention* yang terjadi selama 5 tahun terakhir, berikut adalah hasil survei mengenai tingkat *turnover* pada PT Wijaya Gyokai Indonesia

Tabel 1. 1
Data *Turnover* karyawan PT. Wijaya Gyokai

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	<i>Turnover</i> %
2021	217	21	46	192	22,49
2022	192	29	62	159	35,32
2023	159	15	61	113	44,85
2024	113	73	34	152	25,66
2025	152	43	48	147	32,43

Sumber: PT. Wijaya Gyokai Indonesia

Dari data *turnover* yang didapat dapat dihitung presentase tingkat *turnover* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia dengan menggunakan rumus *turnover*.

Rumusan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{Jumlah\ Karyawan\ Keluar}{(Karyawan\ awal + Karyawan\ akhir) \div 2}$$

Berdasarkan data *turnover* karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia selama periode 2021–2025, tampak bahwa pergerakan karyawan mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2021, tingkat *turnover* berada di angka 22,49%. Setahun kemudian, angkanya meningkat menjadi 35,32%, yang menunjukkan bahwa perputaran karyawan semakin besar dibanding tahun sebelumnya. Kenaikan paling tinggi terjadi pada 2023 ketika *turnover* mencapai 44,85%, menjadikannya

tahun dengan tingkat *turnover* tertinggi dalam periode tersebut. Pada 2024, *turnover* menurun menjadi 25,66%. Namun, kondisi tersebut tidak bertahan lama karena di 2025 tingkat *turnover* kembali naik ke 32,43%. Secara keseluruhan, data tersebut mencerminkan perubahan yang jelas dalam tingkat *turnover* karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia, dengan puncak *turnover* terjadi pada tahun 2023. Menurut (Indarta et al., 2022) tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya melebihi 10%. *Turnover* yang tinggi dapat menghambat jalannya suatu perusahaan. Temuan ini didukung oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1. 2
Pra-Survei *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total	Presentase	
					Ya	Tidak
1	Saya sering berfikir untuk mencari pekerjaan baru	23	7	30	76,7%	23,3%
2	Saya akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik	18	12	30	60%	40%
3	Saya Merasa kompensasi yang saya terima saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan saya	19	11	30	63,3%	36,7%
4	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memberikan peluang karir jangka panjang	17	13	30	56,7%	43,3%
5	Saya terkadang membandingkan pekerjaan saya dengan peluang diperusahaan lain	16	14	30	53,4%	46,6%

Sumber : Pra-Survei pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia

Berdasarkan hasil pra-survei yang ditunjukkan pada tabel 1.2, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan *turnover intention* yang cukup tinggi atau dengan kata lain masih terdapat keinginan untuk berpindah kerja dari PT Wijaya Gyokai Indonesia. Beberapa hasil penting dari survei menunjukkan bahwa Sebanyak 76,7% karyawan sering berpikir untuk mencari pekerjaan baru, sedangkan hanya 23,3% yang menyatakan tidak berpikir demikian. 60% karyawan menyatakan bahwa mereka akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik di tempat lain, sementara 40% menyatakan

tidak. 63,3% karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan, sedangkan 36,7% menilai sudah sesuai. 56,7% responden menyatakan bahwa pekerjaan saat ini tidak memberikan peluang karier jangka panjang, sedangkan 43,3% merasa masih ada kesempatan pengembangan karier. Selain itu, 53,4% karyawan mengaku sering membandingkan pekerjaan mereka dengan peluang kerja di perusahaan lain, sementara 46,6% tidak melakukan hal tersebut. Dari hasil pra-survei tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* di PT Wijaya Gyokai Indonesia tergolong cukup tinggi. Mayoritas karyawan menunjukkan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan baru dan mempertimbangkan keluar dari perusahaan apabila terdapat kesempatan kerja yang lebih baik.

Jika *turnover intention* yang tinggi dibiarkan maka akan berdampak pada hilangnya pengetahuan dan keterampilan dari karyawan yang berpengalaman dan tidak hanya mengakibatkan kerugian dalam hal kompetensi karyawan, tetapi juga menyebabkan kerugian finansial yang signifikan akibat biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih karyawan baaru. Akhirnya, konsekuensi ini dapat merusak efisensi tim dan menghalangi keberhasilan tujuan perusahaan (Ponengoh et al., 2025).

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley dalam Yuliani & Abdi (2023) yaitu: faktor individual (usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan), kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Sedangkan menurut Putri & Harianto (2025) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu: faktor personal (kesehatan mental, work-life balance dan faktor demografi yang terdiri dari; masa kerja, status pernikahan, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan), dan faktor organisasi (beban kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini diharapkan dapat menjadi perhatian perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan. Salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* adalah beban kerja (Juliani & Nopiyani, 2024). Beban kerja adalah

jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan secara tepat waktu dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang harus dicapai (Situmorang et al., 2024)

Beban kerja mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab baik secara mental maupun fisik. Setiap tugas merupakan beban bagi karyawan, dan setiap karyawan mengelola beban kerjanya dengan cara yang unik. Beban kerja seorang pekerja seharusnya sesuai dengan kapasitas fisik dan mentalnya (Mahawati et al., 2021). Beban kerja bisa menjadi sumber tekanan karena dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, dimana pemimpin organisasi perlu lebih fokus pada pencapaian tujuan karyawan mengingat keadaan ini (Situmorang et al., 2024)

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian (Situmorang et al., 2024) dan (Mahawati et al., 2021) mendukung bahwa beban kerja yang tidak sesuai kapasitas fisik dan mental karyawan memicu terjadinya *turnover intention*. Hasil survei pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia setiap hari diberikan target produksi sebesar 60.000 pcs kabel. Selama proses kerja, para karyawan harus bekerja dengan posisi berdiri dalam waktu yang cukup lama untuk melakukan proses seperti pemotongan, penggulangan, dan pengecekan kualitas kabel. Kondisi ini membuat karyawan harus bekerja dengan teliti dan memiliki fisik yang kuat agar target produksi bisa tercapai dengan baik. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa beban kerja yang tinggi karena harus memenuhi target harian serta posisi kerja yang terus berdiri sering menyebabkan kelelahan, pegal, dan menurunnya konsentrasi, terutama ketika menjelang pulang..

Selain beban kerja yang tinggi, kompensasi finansial menjadikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Fadillah & Santoso, 2025). Menurut Hidayat & Susanto (2022) kompensasi adalah semua sumber penghasilan, baik dalam bentuk uang tunai, produk langsung, maupun barang tidak langsung, yang akan diberikan kepada karyawan sebagai ungkapan terima kasih atas kontribusi mereka terhadap

perusahaan. Kompensasi adalah imbalan yang diterima atas pekerjaan mereka di perusahaan, baik berupa uang maupun non uang. Ada dua jenis kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung mencakup pembayaran kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan dan pujan, harga diri dan pengakuan terhadap prestasi karyawan (Candra, 2022).

Seperti yang dikemukakan oleh Candra (2022) dan Hidayat & Susanto (2022) menekankan bahwa kompensasi adalah sebagai imbalan utama dimana ketidakpuasan finansial berkontribusi pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia, beberapa karyawan menilai bahwa imbalan yang diterima belum sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan. Beberapa menyampaikan bahwa sistem insentif dan bonus belum diberikan secara konsisten atau transparan, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan. Ketika karyawan merasa usaha mereka tidak dihargai secara adil, hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan memperkuat niat untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih baik (Candra, 2022).

Kepuasan kerja juga perlu diperhatikan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas yang akan berdampak pada keuntungan suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan atau persepsi yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang sedang dilakukan, atau dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan karyawan ketika mereka mendapatkan hasil yang maksimal dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya tidak pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan Perusahaan. Hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat *turnover intention* adalah bahwa ketika karyawan tidak dikelola dengan baik, karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka dan akhirnya memilih untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan mereka (Mangumbahang et al., 2023)

Kepuasan kerja secara umum didefinisikan sebagai tingkat kepuasan, kenyamanan dan terpenuhi dalam pekerjaannya yang mencakup aspek kognitif, afektif dan perilaku. Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja tidak hanya

melibatkan perasaan positif tetapi juga mencakup bagaimana karyawan merasa tentang kondisi kerja mereka, gaji, peluang untuk kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja dan bahkan tujuan dari pekerjaan (Issa et al., 2024). Dengan beberapa penjelasan tersebut bisa dikatakan bahwa penurunan kepuasan kerja bisa mempengaruhi karyawan untuk *turnover intention*. Di PT. Wijaya Gyokai Indonesia, memahami faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat membantu manajemen untuk merancang strategi yang efektif untuk mengurangi *turnover intention*.

Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi (mediator) dalam hubungan antara beban kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Dimana, mediasi terjadi ketika variabel independen (beban kerja dan kompensasi finansial rendah) mempengaruhi dependen (*turnover intention*) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja). Dengan kata lain, kepuasan kerja menjembatani atau memediasi bagaimana beban kerja yang berlebihan atau kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan karyawan (Fadillah & Santoso, 2025). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di PT Wijaya Gyokai Indonesia, kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor perantara atau “menjembatani” yang menghubungkan faktor beban kerja dan kompensasi finansial dengan *turnover intention*. Hubungan ini tidak langsung; melainkan harus melalui proses evaluasi dan perasaan yang dialami oleh karyawan. Seperti hasil dari (Fadillah & Santoso, 2025) mengungkapkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif langsung terhadap *turnover intention*, tetapi pengaruhnya diperkuat melalui mediasi kepuasan kerja.

Hasil penelitian dari Pramudita & Baskoro (2025) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Ningsih (2025) menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian dari Ayu et al., (2025) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari Prahaski et al., (2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Fadillah &

Santoso (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin tinggi *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afifi et al., (2024) dan Puspitawati Dwi et al., (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja karyawan maka *turnover intention* juga akan semakin meningkat. Hal ini berbeda dengan Yulia et al., (2025) dan Tantina et al., (2025) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara beban kerja dan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian dari Fadillah & Santoso (2025) dan Desi & Dosari (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan Yelfira & Soeling (2021) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Adapun hasil penelitian dari Fadillah & Santoso (2025) dan Pandia et al., (2024) terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi alur utama dalam menurunkan *turnover intention* akibat beban kerja. Selain itu, hasil penelitian dari Fadillah & Santoso (2025) dan Agifari & Firdaus (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja yang berarti kepuasan kerja memediasi atau menjembatani hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* secara signifikan. Dimana, jika kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka secara tidak langsung kondisi tersebut akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan uraian fenomena dan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana gambaran pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia?
2. Bagaimana gambaran pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia?
3. Bagaimana gambaran pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia?
4. Bagaimana gambaran pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia?
5. Bagaimana gambaran pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui model dari:

1. Gambaran pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia.
2. Gambaran pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia.
3. Gambaran pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia.
4. Gambaran pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia.
5. Gambaran pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia.

6. Gambaran peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia.
7. Gambaran peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam mengembangkan teori, khususnya terkait dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan untuk merumuskan strategi dalam mengelola beban kerja dan kompensasi finansial, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan tingkat *turnover intention*.

b. Manfaat bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat berkontribusi sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan keadilan kompensasi finansial. Temuan mengenai faktor-faktor yang mendorong *turnover intention* dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah untuk menyusun program peningkatan kualitas tenaga kerja, perlindungan jam kerja karyawan, dan standar pengupahan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan.

c. Manfaat bagi Karyawan

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis antara karyawan dan perusahaan. Hal ini hanya terjadi ketika perusahaan memperbaiki aspek-aspek yang memengaruhi *turnover intention*, karyawan akan merasakan lingkungan kerja yang lebih suportif, inklusif, dan menekan munculnya keinginan untuk keluar.

d. Manfaat bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan ilmiah, terutama bagi peneliti yang ingin mengkaji variabel yang sama dengan pendekatan, objek, atau konteks yang berbeda.